

# مقياس الإحتراق النفسى المهنى

إعداد

الدكتور فرج عبد القادر طه و الدكتور السيد مصطفى راغب



مكتبة الأنجلو المصرية



# مقياس الإحتراق النفسى المهنى

إعداد

الدكتور فرج عبد القادر طه      و      الدكتور السيد مصطفى راغب



مكتبة الأنجلو المصرية

## بطاقة فهرسة

فهرسة أثناء النشر إعداد الهيئة المصرية العامة لدار الكتب  
والوثائق القومية ، إدارة الشؤون الفنية .

طه ، فرج عبد القادر .

مقياس الاحتراق النفسى المهنى ، تأليف : فرج عبد القادر

طه ، السيد مصطفى راغب . - ط ١ . -

القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٠ .

٦٤ ص ، ١٧ × ٢٤ سم

١- ضغط العمل - أداة تنفيذية ٢- العمل - الجوانب النفسية

٣- القصص ٤- الاضطرابات النفسية

أ- راغب ، السيد مصطفى (مؤلف مشارك) ب- العنوان

رقم الإيداع : ١٤٠٤٢ - ١٤٠٤٢

رمزك : ٦-٢٦٧٤-٠٥-٩٧٧ تصنيف ديوي : ٦٥٨,٤٠٩٥

المطبعة : مطبعة ابناء وهبه حسان

الناشر : مكتبة الانجلو المصرية -

١٦٥ شارع محمد فريد

القاهرة - جمهورية مصر العربية

ت : ٢٣٩١٤٣٣٧ (٢٠٢) : ف : ٢٣٩٥٧٦٤٣ (٢٠٢)

E-mail : angloebs@anglo-egyptian.com

Website : www.anglo-egyptian.com



## الفهرس

٥	تقديم
٧	تعريف في تمهيد
١٧	قياس الإحتراق النفسي
٢١	وصف مقياس الإحتراق النفسي المهني وتصحيحه
٢٥	إجراءات إعداد المقياس وتقنيته
٢٧	أولاً: التحليل العاملي للمقياس
٢٩	ثانياً : الاتساق الداخلي للمقياس
٤٥	ثالثاً : صدق المقياس
٥١	رابعاً : ثبات المقياس
٥٣	خامساً : تعليمات المقياس وفقراته
٥٧	سادساً : معايير المقياس
٦٣	مراجع هامة



## تقديم

ظاهرة الإحترق النفسى من الظواهر التى تحدث عنها العلماء من عقود طويلة؛ على أنها أحد الأعراض التى تنتشر بين مرضى الفصام، باعتباره مرضاً نفسياً عقلياً خطيراً يؤدي بالفرد إلى أن تحترق نفسيته ويتدهور عقله وتفكيره. وتضطرب علاقاته بالواقع المحيط به فلا يعود يدركه على النحو السليم، حتى أنه قد يدرك أقرب أقربائه على أنه عدو لدود؛ فهذا أبوه أو أخوه يحاول قتله بدس السم له؛ وهذا إبنه يحاول الإيقاع به لدى السلطات لسجنه أو اعتقاله أو إعدامه...، وكأننا فى هذه الحالة أمام شخص (أو عقل أو نفسية) أشبه ما يكون بآلة حرق محركها من كثرة استعمالها وسوء صيانتها أو تعرضها لحادث خطير، فأصبحت غير قادرة على السير، عاجزة عن أداء وظيفتها الأساسية. وهكذا يصبح الفرد الذى أصيب بالإحترق النفسى.

ومن بضع عقود قليلة (ربما لاتزيد عن الأربعة) استعار علماء النفس الصناعى مصطلح الإحترق النفسى Burnout لمجال اهتماماتهم ليصفوا به حالة العامل الذى يتدهور نفسياً وعقلياً وجسماً، بحيث لايعود قادراً على أداء عمله بالكفاءة التى كان عليها من قبل، إذ تضطرب حالته النفسية؛ فيهمل عمله وتضطرب علاقاته فى العمل ويعتل تفكيره، وتهاجمه الأمراض الجسمية والعلل النفسية، ويصبح غير صالح للاستمرار فى العمل ولا مزاولته. ويرجع كثير من العلماء حالة مثل هذا العامل غالباً إلى معاناته من ضغوط عمل تفوق احتمالاه لفترة طويلة، إنهار على أثرها إلى حالة الإحترق النفسى هذه. ومن هنا لفتت هذه الحالة أنظار المتخصصين النفسيين لقياسها وتشخيصها وبحثها؛ ومحاولة فهمها وعلاجها والسيطرة عليها. مما لفت الأنظار إلى أهمية إنشاء مقاييس علمية لقياس ظاهرة الإحترق النفسى تساعد فى ذلك. ونأمل أن يكون مقياسنا هذا محاولة فى هذا الاتجاه، والله ولى التوفيق.





## تعريف في تهديد

يستخدم مصطلح الإحتراق النفسي في مجال علم النفس الصناعي والإداري والمهني لأول مرة بالسبعينيات من القرن الماضي؛ أثناء مناقشات فرويدنبرجر (Fruedenberger - وهو أول من عرف مفهوم الإحتراق النفسي وطبقه على العاملين بالمجال الإكلينيكي - لفهم حالة الضغوط الشديدة لديهم المرتبطة بعملهم بمجال الرعاية الصحية. وكانت أولى المقالات عن الإحتراق النفسي تلك التي ظهرت بمنتصف السبعينيات، حيث لاحظ فرويدنبرجر (١٩٧٥) أن العديد من المتطوعين الذين يعملون معه يخبرون إنهاكًا واستنزافًا انفعاليًا متدرجًا، وأنهم يفقدون دافعيتهم والتزامهم تجاه العمل. وقد استغرقت عملية الإنهاك قرابة العام صوحت بمجموعة من الأعراض البدنية والعقلية، واستخدم فرويدنبرجر مصطلح الإحتراق النفسي ليوضح تلك الحالة العقلية من الإنهاك. ويعرف الإحتراق النفسي بأنه الإنهاك البدني والعقلي والإنفعالي، وغياب الارتباط بالعمل، واللاإنسانية Dehumanization في التعامل، والإنجاز المنخفض. وبمقاله عن الإحتراق النفسي لفريق العمل وصف المؤشرات الدالة على الإحتراق النفسي، وهي المؤشرات البدنية (التعب، والمرض، والصداع، والأرق، وآلام المعدة)، والعلامات السلوكية (الغضب السريع، والإحباط، وعدم القدرة على ضبط المشاعر، والشك، والبارانويا، وسلوك المجازفة، وإساءة استعمال الأدوية، والتفكير المتصلب، والسلبية، والإكتئاب، والإنعزال). كما أشار إلى أن طبيعة المحترق نفسياً تميل إلى الإخلاص والالتزام (Philip, 2004, Baird, 1999).

وتبع ذلك الجهد لقرويدنبرجر الجهد الرائد لكريستينا ماسلاش Cristina Maslach فى أبحاث ودراسات الإحتراق النفسى المهنى بدءاً من عام (١٩٧٦)، حيث بدأت فى بحث وتعميم مفهوم الإحتراق النفسى مع من يتعاملون بصورة أساسية مع الأفراد خاصة فى مجال المهن الصحية والاجتماعية. وكانت الدراسة الأولى لها تلك التى عنيت ببحث الإحتراق النفسى مع من يتعاملون مع الأفراد (عام ١٩٧٦). واستنتجت ماسلاش من نتائجها أن الإحتراق النفسى يحدث على مستوى فردى وهو خبرة نفسية داخلية تتضمن مشاعر واتجاهات ودوافع وتوقعات معينة. (Maslach, 1982)

ثم جاء بعد هذه الدراسة العديد من الدراسات التى ساهمت بصورة كبيرة فى التعريف بالمفهوم والعوامل المرتبطة به والمهن المنتشر بها. ومازالت بحوثها فيه حتى الآن متوالية؛ وهى المرجع الرئيسى للباحثين فى زملة الإحتراق النفسى بالعمل.

والإحتراق النفسى مشكلة توجد فى كثير من المهن ولكنها تنتشر بصورة خاصة فى المهن الاجتماعية والإنسانية (والتي تعمل على مساعدة الناس والأخذ بأيديهم Helping Professions). وهى موجودة لدى المدرسين والإداريين والأطباء والممرضين ورجال الشرطة وغيرهم من كل من يقع عليهم عبء زائد ومسئولية عن رفاهية الآخرين ورعايتهم. وحين تقع تلك المسؤولية على قمة مجموعة الضغوط التى تتراكم من نشاطات العمل الروتينية. وحينما توجد تلك المسؤولية الثقيلة مع المصادر والقدرات المحدودة للفرد، وساعات العمل الطويلة، وظروف العمل المحبطة، والمطالب غير المنطقية من متلقى الخدمة؛ يؤدى ذلك كله إلى ضغط ومشقة مزمنة؛ وفى آخر المطاف إلى الإحتراق النفسى (Dworkin, 1987).

وركزت بحوث الإحتراق النفسى فى بدايتها على المهن الإنسانية وعلى من يقدمون بحكم عملهم خدمات للأفراد تتطلب الكثير من الطاقة الانفعالية والتعاطف؛ مثل الأطباء والمدرسين والممرضين والعاملين بأقسام الطوارئ وغيرهم. وكان تركيز الدراسات على الإحتراق النفسى للعاملين نتيجة المطالب الانفعالية الزائدة المرتبطة بطبيعة عملهم. ولكن حالياً ومع زيادة عدد الدراسات التى أجريت على زملة الإحتراق النفسى، ومع تنوع ميادين العمل التى بحث وجوده بها، تبين وجوده بجميع أماكن العمل وأشكالها. كما تبين أن المطالب والحاجات الانفعالية لمتلقى الخدمات ليست هى الوحيدة المسئولة عن ظهوره. وليس أدل على ذلك من أن كرسينا ماسلاش صاحبة الجهد الأشهر عالمياً فى بحوث الإحتراق النفسى وصاحبة المقاييس الأوسع انتشاراً فى قياس الإحتراق النفسى جعلت لمقياسها للإحتراق النفسى ثلاث صور: الصورة الأولى منها تعنى بالإحتراق النفسى للمعلمين، والصورة الثانية تعنى بالإحتراق النفسى لمقدمى الخدمات الإنسانية مثل الأطباء ومقدمى الخدمات الاجتماعية وغيرهم، والصورة الثالثة تعنى بالإحتراق النفسى بصورة عامة.

ومن هنا تبدو أهمية مقياسنا الحالى؛ حيث أنه يقيس الإحتراق النفسى فى العمل بصورة عامة دون قصره على أعمال الخدمات الإنسانية فقط.

وحيث أن الإحتراق النفسى المهنى (فى العمل) هو نتاج للفشل فى التوافق مع ضغوط العمل، وحيث أن ضغوط العمل تنتشر فى كل أنواع المهن والأعمال دون استثناء؛ فمن الطبيعى أن الفشل فى التوافق مع تلك الضغوط فى أى مهنة يمكن أن يقود لشعور أفرادها بالإحتراق النفسى عامة.



هذا؛ وهناك شبه اتفاق على تعريف زُمَّة الإحترق النفسى وإن تنوعت صياغات هذه التعريفات من حيث حديثها عن الزممة فى مهن محددة أو تركيزها على أحد مظاهرها. وسنعرض لهذه التعريفات فيما يلى:

لغويًا : فإن مصطلح الإحترق Burn-out يعرف بمفاهيم مادية ويرادف حالة توقف الإحترق Combustion بسبب استهلاك أو نفاذ الوقود، واستخدم الوصف بصورة مجازية مع الأفراد لوصف حالة استنزاف الطاقة النفسية والبدنية للفرد (سهير فهم الغباشى، ٢٠٠١)

ويحاول سيوتون Siw Tone أن يقرب المفهوم من خلال تعريفه الإحترق النفسى بصورة مقارنة لتعريفه الفيزيقي بأنه كناية تستخدم بنطاق واسع لتصف حالة أو عملية الإنهاك النفسى تشبه خمود حريق أو انطفاء شمعة (Tone, 2002)

ويقدم فرج طه توضيحاً لمفهوم الإحترق النفسى فيقول إنه يشير: «إلى الإنهاك الشديد الذى يصيب الفرد؛ نتيجة إنهماكه فى العمل غالباً (ويترجمه فى مصر التعبير الدارج: حارق نفسه فى الشغل) . كما يشير أيضاً إلى انهيار الفرد تحت وطأة الضغوط والتوترات التى تفوق احتماله سواء فى العمل أو الأسرة أو الظروف التى يتعرض لها، وكأن الفرد هنا ماكينة حرق محركها من كثرة الاستعمال (أو سوءه) أو من تعرضها لشيء طارئ. ولعل هذا يقابل حرق الدم فى تعبيرنا الدارج الشائع . ولقد استخدم هذا المصطلح فى الأصل للدلالة على المرضى الفصامين المزمنين الذين تدهورت حالتهم إلى حد كبير فوصلوا إلى حالة شديدة من الإنسحاب من المجتمع، ومن البلادة إزاء الأحداث والواقع

والآخرين، مع هبوط النشاط وضعف الحركة، (فرج عبد القادر طه، ٢٠٠٩، ٦٧).

والتعريفات الأكثر استخداماً لوصف الإحترق النفسى هى تعريفات كرسطينا ماسلاش من خلال مجموعة دراساتها ومقالاتها منذ عام ١٩٨٠ حتى الآن؛ وهى تعريفات تركز على الأبعاد الثلاثة للإحترق النفسى المتمثلة فى الإنهاك الانفعالى والتبلىد فى العلاقات وانخفاض الكفاءة.

وإضافة إلى تعريف الإحترق بأبعاده الثلاثة التى أشارت إليها ماسلاش؛ أُضيف أيضاً اعتبار أن الإحترق عبارة عن ضغوط مزمنة. ففي التعريف الذى أورده Fernando Chac- on Fuertes, (2000) لماسلاش وجاكسون (1982) فإن الإحترق النفسى هو عبارة عن ضغوط مشقة انفعالية مزمنة تظهر ملامحها الرئيسة فى الاستنزاف البدنى والنفسى، ووجود اتجاهات باردة ولا شخصية فى العلاقات مع الآخرين، والشعور بعدم الكفاءة عند مواجهة مهام يُتطلب القيام بها. (Fuertes, 2000)

وفى تعريف أحدث ترى كرسطينا ماسلاش (2001) C. Maslash أن الإحترق النفسى هو الاستجابة طويلة المدى للضغوط الانفعالية وضغوط العلاقات بين الأشخاص فى العمل. ويتحدد الإحترق النفسى بأبعاده الثلاثة وهى الإنهاك Exhaustion ، واللامبالاة وتباعد العلاقات Cynicism، وعدم الكفاءة Inefficacy (Maslach, Schaufeli, Leite, 2001)

ونلاحظ فى التعريفين السابقين أن ماسلاش عرفت الإحترق باعتباره شكلاً من أشكال الاستجابة للضغوط طويلة المدى، أو باعتباره هو نفسه رد فعل للضغوط الانفعالية المزمنة.



وقد قدم أياالا بينس وإيليوت أرونسون Ayala Pines and Elliot Aronson تعريفاً أكثر اتساعاً للإحترق النفسى يختلف عن تعريف ماسلاش وجاكسون، فقد أضافوا الأعراض البدنية إضافة إلى الأعراض الإنفعالية لوصف زملة الإحترق النفسى ولم يقصروا الإحترق النفسى على العاملين مع الأفراد المهن الإنسانية. وقد وصفوا الإحترق النفسى بأنه حالة من الإنهاك Exhaustion البدنى والانفعالى والعقلى يسببها الإنهماك طويل المدى فى المواقف ذات المطالب الانفعالية (Tone, 2002) Emotional Demanding (Pines & Aronson. 1988)

وتتفق تعريفات شيرنيس Cherniss مع تعريفات ماسلاش فى اعتبار الإحترق النفسى نتيجة أو استجابة للضغوط طويلة المدى. إلا أنه فى تعريفاته يتعامل مع الإحترق النفسى كأسلوب توافق سلبى مع ضغوط العمل، فقد عرف شيرنيس (1980) Cherniss الإحترق النفسى بأنه الانسحاب النفسى من العمل كاستجابة للضغوط الزائدة أو عدم الرضا: كما يعرفه بأنه أسلوب توافق Coping Strategy يستخدم عندما تفشل جهود التوافق المباشرة مع الحدث Direct Action Coping. كما يصف الإحترق النفسى (المهنى) بأنه العملية التى يتخلى فيها الفرد عن التزامه المهنى بالعمل نتيجة للضغوط والمشقة التى يخبرها بعمله. (Cherniss, 1980)

ونجد كارول سميث Carol Smith (2004) على عكس كثيرين ترى أن المكون الأهم فى الإحترق النفسى (المهنى) ليس هو الإنهاك الانفعالى بل برود المشاعر والتعامل بنقص فى الحميمية Distancing مع الأفراد. وتستخدم مصطلح الإحترق النفسى لتصف زملة الأعراض Syndrome التى تقف خلف التعب البدنى من العمل الزائد والذى يعد الضغط

والإنهاك الانفعالي جزءاً منها. ولكن الصفة الأساسية له هو التباعد وبرود المشاعر الذي يبدو في التعامل مع الضغط الزائد (Smith, 2004)

ويحدثنا رولاند ريجيو Ronald Riggio في كتابه: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (ترجمة فارس حلمي، عمان، دار الشروق، ١٩٩٩) عن الإحترق النفسي المهني أو الإحترق النفسي في العمل Job Burnout بشيء قريب من هذا؛ حيث يقول: «الأفراد الذين يعملون كثيراً، لساعات طويلة، ويتعرضون دائماً لمصادر ضغط عمل متباعدة، لفترات طويلة، قد يصبحون ضحايا للعمل، ويشعرون بأنهم مستهلكون (مُحترقون) Burnout. وهنا يبدأ إخلاص الفرد لمهنته يقل، ويبدأ في الانسحاب من العمل. ويمكن أن يصاحب عملية الانسحاب من العمل زيادة في مشاعر الإرهاق، وزيادة في معدلات التغيب، وانخفاض مستوى الأداء كماً وكيفاً (جيتز وجيرماير Gaines & Jer-mier 1983 وماسلاش Maslach 1982). وتحدث ظاهرة الإرهاق أو الاستهلاك Burn-out خلال ثلاث مراحل هي:

**المرحلة الأولى:** يحدث الإرهاق الانفعالي نتيجة لمتطلبات العمل الكثيرة جداً.

**المرحلة الثانية:** يفقد الفرد الحساسية الشخصية نحو الآخرين من حوله.

**والمرحلة الثالثة والأخيرة:** وتتميز (فيها) مشاعر الفرد بعدم الإنجاز، وهنا تظهر مشاعر الإحباط والعجز. ويشعر الفرد أو يعتقد في هذه المرحلة أن جهوده قد فشلت في تحقيق النتائج المطلوبة، وبالتالي؛ فإنه قد يكف عن المحاولة (جاكسون، وشواب، وشولير Jackson, Schwab & Schuler, 1986). كما يضيف ريجيو: «وأوضحت البحوث أن

الإرهاق أو الاستهلاك (الترجمة التى يستخدمها فارس حلمى لمصطلح الإحترق النفسى Burnout) يظهر كثيراً فى مجالات الخدمة الصحية (الأطباء والممرضات والموجهون)، والتعليم، والمرشدين الاجتماعيين، ورجال الشرطة (شيرنيس 1980 Cherness). ووجدت دراسة حديثة أجريت على الممرضات اللواتى يشعرن بهذا النوع من الإحساس (الإرهاق والاستهلاك Burnout) أنهن لا يتمتعن بإخلاص عال للمؤسسة، وأن تفاعلاتهن السلبية زادت مع الرؤساء (ليتر وماسلاش 1988 Leiter & Maslach). (ريجيو، بدون تاريخ، ترجمة فارس حلمى، دار الشروق، عمان، ١٩٩٩، ص ٣٠٢).

وفى اتجاه آخر نجد من يركز فى تعريفه للإحترق النفسى المهنى على المكون الشخصى والهدف الذاتى من العمل لدى الأفراد، فيرون أن الإحترق النفسى رد فعل لعدم إشباع العمل لحاجات الفرد، وتوقعاته التى قد تكون غير واقعية. فنجد لاي ن دينشتن (2005) Lain L. Densten يعرف الإحترق النفسى بأنه زملة من الأعراض تنبعث من إدراك الفرد لحاجاته وتوقعاته غير المشبعة. وتتميز تلك الزملة بخيبة أمل متزايدة Disillusion مرتبطة بأعراض نفسية وبدنية تقلل من تقدير الذات وتزداد تدريجياً عبر فترة من الزمن (Bohorquez, 2005). كما نجد فى تعريف إليزابيث بوركويز Elizabeth Bohorquez للإحترق النفسى. حيث ترى أنه: الإنهاك للمصادر النفسية للفرد إذ يعمل الإحترق النفسى على إنهاء الفرد عن طريق المجاهدة المفرطة فى الوصول لبعض التوقعات غير الواقعية المفروضة من الذات أو من قيم المجتمع (Bohorquez, 2005).

ويمكن أن نرى الإحترق النفسى المهنى —مسترشدين بما سبق لنا عرضه مع رؤيتنا الخاصة—

على أنه: زُمَّة من الأعراض النفسية والبدنية تتميز بالإرهاك الانفعالي والبدني، واضطراب العلاقات الإنسانية بالعمل، وانخفاض كفاءة الفرد، والمشاعر السلبية تجاه العمل وما يرتبط به. وغالبًا ما تمتد الأعراض لخارج مكان العمل. ويحدث هذا كنتيجة واستجابة للضغوط الشديدة طويلة المدى بالعمل، أو لعدم التقارب بين توقعات الفرد وبين واقع العمل، أو بين مطالب العمل الانفعالية وبين مصادر وقدرات الفرد منها ومدى توافرها لديه.

وبالضرورة سوف ينعكس الإحترق النفسي المهني للفرد ويظهر أثره السلبي على مختلف جوانب حياته؛ وكأنه إحترق نفسي عام، ليس قاصراً على كونه مهنيًا، وإنما المهنة أو العمل هما الأصل فقط والسبب الأساسي فيه.

هذا، مع ملاحظة أننا -بالقياس على التعريف السابق- يمكن أن نجد إحتراقًا نفسيًا عامًا، أو إحتراقًا أسريًا، أو إحتراقًا اجتماعيًا... وفقًا للسبب الأساسي الذي يوجد وراء الإحترق النفسي لدى الفرد؛ أو العامل الجوهرى الذى تسبب فى إيجاده وإظهاره.





## قياس الإحترق النفسي

نحتاج في كثير من الحالات إلى قياس الإحترق النفسي لدى الفرد أو الجماعات مثل مواقف التشخيص النفسي أو الإرشاد والعلاج أو تقدير الصلاحية للعمل أو الأجازات المرضية أو التقاعد... إلخ...

والقائمة الأشهر والأوسع استخداماً في قياس الإحترق النفسي هي قائمة ماسلاش للإحترق النفسي Maslach Burnout Inventory من إعداد كرسيتينا ماسلاش؛ وهي القائمة التي يوجد منها ثلاثة إصدارات: الإحترق النفسي في المجال الطبي، والإحترق النفسي في المجال التربوي، والإصدار العام. وتقوم فكرة القائمة على أساس وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للإحترق النفسي المهني، هي:

(١) الإنهاك الانفعالي Emotional Exhaustion (الشعور بالإرهاق الوجداني واستنزاف الفرد في عمله)،

(٢) وفقدان الشعور بالشخصية Depersonalization (نمو اتجاهات سلبية وباردة نحو الذات والآخرين)،

(٣) والانجاز الشخصي السلبي Negative Personal Accomplishment (فقدان الشعور بكفاءة الذات وعدم الرضا عن انجازات الفرد).

وللقائمة عدة ترجمات بالبيئة العربية، والاستخدام الأكثر شيوعاً لها هو الخاص بالإصدار التربوي منها، واستخدم في العديد من الدراسات العربية بأكثر من دولة. وهناك

شبه إجماع على الأبعاد الثلاثة الرئيسة التى قدمتها ماسلاش، واتساق هذه الأبعاد فى بعد عام للإحتراق النفسى. إلا أن القائمة لا تتسع لتشمل بعض مظاهر الإحتراق النفسى التى أكد عليها باحثون آخرون مثل افتقاد معنى العمل وعدم الشعور بقيمته (وهو الإحساس لذى أشار باحثون إلى أنه الإحساس الرئيسى. وراء زُملة أعراض الإحتراق النفسى)؛ ومثل أيضاً المصاحبات الأخرى خارج نطاق العمل والمرتبطة بأعراض الإحتراق النفسى أو جزء منه.

والمقاييس العربية التى ترجمت فى الإطار البحثى غالبيتها اتجهت لبحث الإحتراق النفسى لدى العاملين بالمهن الإجتماعية والإنسانية أو ما يطلق عليها العمل الوجدانى Emotional Labor؛ مثل المعلمين، والمرضين، والرياضيين، والإعلاميين. والعديد من هذه المقاييس ذات طبيعة تخصصية، تبحث فى الإحتراق النفسى داخل نطاق المهن التخصصية، مثل أن يتناول مقياس الإحتراق النفسى للمعلم (سلوك الطلاب، العلاقة بالإدارة، والمناهج، والعلاقة بالموجهين) وهى طبيعة نوعية لمقاييس لا يصلح معها التعميم.

هذا؛ وتفتقد البيئة البحثية العربية مقياساً عاماً للإحتراق النفسى المهنى يصلح للتعميم على معظم المهن بتناوله للمظاهر العامة المشتركة لزملة الإحتراق، ويمكن استخدامه مع انمهن ذات المطالب الوجدانية (المهن الإنسانية) وغيرها فى نفس الوقت؛ بحيث لا يتجاهل انقسم العريض من المهن الأخرى وهى مهن الصناعة والمهن التى لا تتطلب التعامل انمباشراً مع الأفراد.

وقد أدى بنا ذلك إلى التفكير فى إعداد مقياس للإحتراق النفسى المهنى له المواصفات

التالية:

- (١) يراعى بيئة العمل المحلية .
- (٢) يصلح للتطبيق على جميع المهن بما فيها المهن الصناعية .
- (٣) يراعى ما استقر من فهم وإطار نظرى للإحتراق النفسى عبر العقدين الماضيين، وخاصة فى أبعاده ومظاهره الرئيسية شبه المتفق عليها، إضافة لرؤيتنا الخاصة .
- (٤) يتيح دراسة الإحتراق النفسى لدى قطاع عمل عريض جداً، لم يُنْتَبَه لدراسة مظاهر إحتراقه النفسى (قطاع الصناعة) والتعرف على سيكولوجية تلك الزملة لديهم ومدى تشابهها واختلافها مع مظاهرها فى بيئات عمل أخرى، فى بحوث ودراسات لاحقة .
- (٥) يستفيد مما أتيح الحصول عليه من مقاييس للإحتراق النفسى؛ سواء فى ذلك أكانت باللغة العربية أم كانت بغيرها .



## وصف مقياس الإحتراق النفسى المهنى وتصحيحه

### [الإحتراق النفسى فى العمل]

يتكون مقياس الإحتراق النفسى المهنى -الذى نطرحه الآن- من مقياس كلى للإحتراق النفسى فى العمل يشتمل على خمسة مقاييس فرعية. وهكذا؛ فإن المقياس مكون على النحو التالى:

#### أولاً: المقياس الكلى للإحتراق النفسى:

يتكون المقياس الكلى من ٦٢ عبارة أو بندا -على نحو ما سوف ترد فيما بعد عند الحديث عن تعليمات المقياس وفقراته- تقيس الإحتراق النفسى المهنى. والدرجة المرتفعة عليه تشير إلى ارتفاع فى الإحتراق النفسى، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض فى الإحتراق النفسى. وبالتالي فإن ارتفاع الدرجة يشير إلى شدة معاناة الفرد من زملة أعراض الإحتراق النفسى المهنى، أو إلى شدة إحتراق الفرد فى العمل، والتي تتمثل فى مجموعة من الأعراض النفسية والبدنية تتميز بالإرهاك الانفعالى والبدنى واضطراب العلاقات الإنسانية بالعمل، وشعور الفرد بانخفاض كفاءته المهنية، ووجود المشاعر السلبية تجاه العمل. وتمتد الأعراض لخارج مكان العمل حيث يعانى الفرد من اضطراب فى العلاقات الاجتماعية والأسرية وغيرها. والدرجة المنخفضة على المقياس تشير إلى انخفاض معاناة الفرد من تلك الأعراض.



## ثانياً: المقاييس الفرعية:

١ - مقياس الإنهاك النفسى والبدنى: ويتكون المقياس من مجموعة من العبارات عددها

٢١ عبارة، أرقام (١، ٣، ٦، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٧، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥،

٣٤، ٣٥، ٣٩، ٤٦، ٥٧، ٥٨، ٦٢)، والعبارات جميعها فى اتجاه قياس الإنهاك

النفسى، والدرجة المرتفعة على المقياس تشير إلى معاناة الفرد النفسية والبدنية من

عمله وشعوره بفقدان الطاقة وإحساسه بأن طاقته الانفعالية والبدنية قد استهلكت.

ويترافق ذلك مع مشاعر التوتر والإحباط والضيق وكره العمل، والعديد من

الاضطرابات البدنية مثل الصداع وآلام الظهر والشعور بالإرهاق والاستيقاظ من النوم

متعباً وفقدان الطاقة اللازمة للقيام بمهام إضافية فى العمل.

٢ - مقياس اللامبالاة واضطراب العلاقات فى العمل: ويتكون المقياس من ١٠ عبارات،

أرقامها (٥، ١٥، ٢٦، ٣٦، ٣٧، ٤٧، ٥٤، ٦٣، ٦٦، ٦٨). والعبارات جميعها فى

اتجاه قياس اللامبالاة واضطراب العلاقات. والدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير

إلى وجود علاقات سلبية وباردة ومضطربة بين الفرد وبين زملائه فى العمل، أو مع

من يتعامل معهم ببيئة عمله؛ فيعانى الفرد من سرعة الغضب والشك والريبة

والاستهتار بالعلاقات مع من يتعامل معهم فى بيئة عمله، وتسود لديه مشاعر البلادة

والاستهتار واللامبالاة.

٣ - مقياس الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز: ويتكون المقياس من ١٠ عبارات،

أرقامها (٧، ٢٠، ٢٨، ٣١، ٤٣، ٥٠، ٥١، ٥٩، ٦٩، ٧١). والعبارات جميعها فى

اتجاه قياس الشعور بانخفاض الكفاءة والانجاز. والدرجة المرتفعة على المقياس تشير

إلى شدة معاناة الفرد من وجود وجهة نظر سلبية عن نفسه وقدرته على العمل بوظيفته، وشعوره بأنه غير مناسب وغير منتج في عمله، وإحساسه بتدنى كفاءته المهنية وانخفاض مستوى انجازه.

٤ - مقياس عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل: ويتكون المقياس من ١٥ عبارة، أرقامها (٢، ٤، ٨، ١٠، ٢٢، ٢٩، ٣٢، ٣٣، ٤٤، ٤٨، ٥٢، ٥٣، ٥٦، ٦٠، ٦٥). والعبارات جميعها في اتجاه قياس عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل في نظر العامل. والدرجة المرتفعة على المقياس تشير إلى وجود اتجاهات سلبية للفرد نحو عمله، وشعوره بانخفاض قيمة هذا العمل وعدم جدواه، وأنه في الوظيفة الخطأ بالنسبة له، وعدم رضى الفرد عن سياسات وإدارة العمل، ورغبته في ترك العمل، والشعور بعدم الراحة أثناء الوجود بالعمل.

٥ - مقياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية: ويتكون المقياس من ٦ عبارات، أرقامها (٢٧، ٤١، ٤٢، ٤٩، ٦١، ٧٠). وعبارات المقياس جميعها في اتجاه قياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية. والدرجة المرتفعة على هذا المقياس تشير إلى التأثير السلبي للعمل على باقى جوانب حياة الفرد الاجتماعية والأسرية، وعدم وجود الكثير من الوقت لقيام الفرد بكثير من شؤونه الخاصة بسبب انشغاله في العمل، واضطراب العلاقات الأسرية والحميمية بسبب إنهاك الفرد وانشغاله في عمله.

### تصحيح المقياس:

أما في تصحيح مقياس الإحترق النفسى الكلى ومقاييسه الفرعية (الخمس) فقد أخذنا

يمدرج ليكرت لبدائل الاستجابات على البنود حيث كانت بدائل الاستجابات خمسة هي:  
(١) تنطبق دائماً؛ وتُعطى ٥ درجات. (٢) تنطبق غالباً؛ وتعطى ٤ درجات. (٣) تنطبق  
أحياناً؛ وتعطى ٣ درجات. (٤) تنطبق نادراً؛ وتعطى درجتان ٢. (٥) لا تنطبق أبداً؛ وتعطى  
درجة واحدة ١.

وتجمع درجات البنود جميعاً معاً لتصبح الدرجة الكلية الخام لمقياس الإحترق النفسى  
المهنى؛ لتشير إلى مدى الإحترق النفسى فى مجال العمل وذلك بتحويلها إلى درجة تائية  
حسب جداول المعايير الواردة بعد (فى جدول رقم ١٩). وكلما ارتفعت درجة المفحوص  
على المقياس دل ذلك على ارتفاع مستوى الإحترق النفسى لديه.

ويمكن عمل صفحة نفسية عند الرغبة فى عمل دراسة تشخيصية مقارنة لجوانب  
ومظاهر الإحترق النفسى المهنى عند فرد معين أو مجموعة معينة أو مؤسسة عمل ما،  
وذلك بالنظر إلى درجة كل مقياس فرعى على حدة فى ضوء متوسطه الحسابى وانحرافه  
المعيارى، على أساس ما هو وارد فى الجدول رقم (١٧)، أو رقم (١٨) حسب ما هو أنسب؛  
ومقارنة المقاييس الفرعية بعضها مع بعض على نفس الأساس.

## إجراءات إعداد المقياس وتقنيته

تمت الإجراءات والدراسات والخطوات النظرية والتجريبية والميدانية والإحصائية التالية أثناء إعداد المقياس وتكوينه وتقنيته؛ حتى نستطيع عمل ما يلزم لبنائه وتكوينه من إجراءات وتجارب وتعديلات على صورته الأولى حتى استقر إلى الصورة النهائية التي تحدثنا عنها سابقاً، والتي أصبحت الآن صالحة للاستخدام بدرجة مقبولة لأغراض البحث العلمي، وقياس وتشخيص الإحترق النفسى المهنى لدى الأفراد والجماعات والمؤسسات؛ (وسوف نورد نص المقياس فيما بعد).

(١) فكانت البداية مراجعة نظرية مكتبية لتراث ظاهرة الإحترق النفسى وبعض الكتابات المرتبطة بموضوعها والمقاييس المتاحة لقياس الظاهرة سواء بالعربية أو بالأجنبية، خاصة قائمة ماسلاش للإحترق النفسى، وقائمة بيفرلى بوتز وبعض ما أتيج على شبكة الانترنت من مقاييس للإحترق النفسى. ثم استقر رأينا على التعريف السابق للإحترق النفسى المهنى مسترشدين فى ذلك بقراءاتنا السابقة وبرؤيتنا الخاصة للظاهرة.

(٢) أعددنا - فى ضوء ماسبق، وفى ضوء الأبعاد التي تحدث عنها التراث لظاهرة الإحترق النفسى ومسبباتها ومظاهرها وأبعادها - ٨٨ فقرة أو بنداً كصورة أولية نجرى عليها ما يلزم من دراسات تجريبية؛ يستتبعها التعديلات اللازمة على البنود من حيث التنقيح والحذف والإضافة والتعديل لكى تصبح فى النهاية صالحة للدخول فى بناء المقياس وتكوينه. ولقد استوحينا من هذا العدد حوالى الثلث من مقاييس

سابقة للإحتراق النفسي؛ وأضفنا حوالى الثلثين من وضعنا واجتهدنا.

(٣) طبق الاستبيان على خمس عشرَ فرداً للتأكد من وضوح العبارات وفهمها فهماً صحيحاً. وأسفر هذا عن تغيير صياغة بعض العبارات بأسلوب أكثر سهولة، وفيما من جانب المفحوصين.

(٤) تم بعد ذلك استكمال دراسة عمليات التقنين المختلفة -والتي نعرضها فيما يلي- على عينة من ١٠٠ فرد؛ (٤٥) من العاملين بشركة بهجت للإليكترونيات بمدينة السادس من أكتوبر، و(٥٥) من العاملين بمصانع تكس-سالمكو للنسيج بمدينة العاشر من رمضان على النحو الوارد فيما يلي:



## أولاً: التحليل العاملي للمقياس

تم إجراء عمليات التحليل العاملي Factorial Analysis على بنود مقياس الإحترق النفسى بهدف محدد وهو التعرف على مدى صدقه العاملي وإمكانية استخراج عامل عام، ومدى شيوع هذا العامل العام بين بنود المقياس، ومعرفة البنود غير المشبعة عليه؛ إلى جانب التعرف على العوامل الطائفية المستخرجة [الإنهاك النفسى والبدنى - اللامبالاة واضطراب العلاقات فى العمل - الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز - عدم التوافق المهنى وانخفاض قيمة العمل - المصاحبات الاجتماعية والأسرية].

وقد أُجرى التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية Component Principles لبنود المقياس على أساس الجذر الكامن واحد صحيح. وكانت نتائج التحليل كما هى معروضة بجدول رقم (١).

### جدول رقم (١)

العوامل المستخرجة ونسب التباين (ن = ١٠٠)

العوامل	نسبة التباين الكلى %	نسبة التباين %
١	٢٠,٢٣٠	٢٠,٢٣٠
٢	٢٤,٩٥٠	٤,٧٢٠
٣	٢٩,١٢٢	٤,١٧٢
٤	٣٢,٧٦٥	٣,٦٤٣
٥	٣٦,١٠٩	٣,٣٤٤
٦	٣٩,١٦٥	٣,٠٥٦

وتشير نتائج الجدول رقم (١) إلى استخراج عامل عام شائع حاز على نسبة تباين تصل إلى ٢٠ ٪ من التباين الكلى، ود عوامل طائفية. وحازت جميع العوامل على تباين كلى قدره ٣٩, ١٦٥ ٪.

— وقد أسفر التحليل العا ملى عن استبعاد ٢٦ بنداً لم يكن لها تشبع مقبول على العامل العام واستبقاء الـ ٦٢ بنداً فقط المشبعين على العامل العام. وكان المعيار أن يكون تشبع البند على العامل لا يقل عن (٠,٣).

## ثانياً: الاتساق الداخلي للمقياس

قمنا بحساب الاتساق الداخلي لكل مقياس من المقاييس الفرعية كل على حدة، ثم للمقياس الكلي (العام)؛ وذلك في صورته المستخرجة من التحليل العاملي. وقد حسب اتساق كل مقياس فرعي مع البنود التي تمثلها في المقياس الكلي (أو العام)؛ عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بند وبين مجموع بنود المقياس الفرعي؛ والتعرف على دلالات الارتباط بينهما، ثم حساب اتساق كل بند من بنود المقياس الكلي (جميع البنود الـ ٦٢) مع المقياس العام (الكلي)؛ ممثلاً في مجموع درجات بنود المقياس كوحدة متكاملة. فكانت نتائج ذلك كما يلي:

### (١) الاتساق الداخلي بين "مقياس الإنهاك النفسي والبدني"، وبين كل من بنوده؛

تتضح نتائج دراسة الاتساق الداخلي بين هذا المقياس الفرعي وبنوده التي تمثلها على نحو ما نعرضها في الجدول رقم (٢). وتشير إلى درجة عالية من الاتساق.

سوف نستخدم رموز الدلالات الإحصائية الواردة هنا كما يلي:

\* تعني أن معامل الارتباط أو الفروق دالة عند مستوى (٠,٠٥).

\*\* تعني أن معامل الارتباط أو الفروق دالة عند مستوى (٠,٠١).

\*\*\* تعني أن معامل الارتباط أو الفروق دالة عند مستوى (٠,٠٠١) أو أقل.

مع ملاحظة أنه كان من الأفضل وضع هذا التعقيب أسفل الصفحة التالية لكن حكمتنا ضرورات الطباعة.

## جدول رقم (٢)

معاملات الارتباط بين مقياس الإنهاك النفسى والبدنى

وبين كل من البنود التى تمثله (ن = ١٠٠)

بنود مقياس الإنهاك النفسى والبدنى	معامل ارتباط البند مع المقياس
أصبحت سريع الغضب من مشكلات العمل التى تقابلنى	*** ٠,٥٤٧
أنا غير راض عن حياتى	*** ٠,٤٨٤
كثير من مشاكلى النفسية سببها عملى الحالى	*** ٠,٤٦١
أعاني من الأرق	*** ٠,٤٨٥
أشعر باليأس من نوعية عملى	*** ٠,٧١٧
معظم أفكارى عن عملى الحالى سلبية	*** ٠,٦٥٥
يمضيقنى أن عملى ثقيل على من الناحية النفسية	*** ٠,٦٦٩
أصبحت أكثر كآبة وحزنًا منذ تسلمت عملى الحالى	*** ٠,٦٧٨
أنا متضيق من عملى	*** ٠,٧٦٣
أشعر بضيق فى يوم العمل الأول من كل أسبوع	*** ٠,٤٩٢
أشعر كأننى قد أغفيت كل صحتى فى العمل يوم فائدة	*** ٠,٦٦٥
أصبحت أكثر توترًا بسبب عملى	*** ٠,٦٥٤
أشعر بأنى أكره عملى	*** ٠,٧٠٣
قلت قدرتى على تحمل النكات التى تقال على	*** ٠,٤٢٢
أجد نفسى متضايقًا من عملى	*** ٠,٧١٥
أشعر بالمال بسرعة أثناء العمل	*** ٠,٧٥٠
أعاني بصورة متزايدة من اضطرابات وأمراض بدنية	*** ٠,٤٣٢
أشعر بالتعب عند قيامى من النوم وشعورى بمواجهة يوم عمل آخر	*** ٠,٥٤٨
يجعلنى عملى هذا أخشى الإصابة بأمراض مزمنة أو خطيرة	*** ٠,٤٦٨
أعاني أحيانًا من كثرة النوم	** ٠,٢٨٨
أشعر بالتعب بسرعة من العمل	*** ٠,٣٦٨

## (٢) الاتساق الداخلي بين "مقياس اللامبالاة

## واضطراب العلاقات في العمل"، وبين كل من بنوده:

وتتضح نتائج الاتساق الداخلي بين هذا المقياس الفرعي والبنود التي تمثله؛ كما هو واضح في الجدول رقم (٣)؛ مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق.

## جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط بين مقياس اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل

وبين كل من البنود التي تمثله (ن = ١٠٠)

بنود المقياس	معامل الارتباط مع المقياس
أصبحت سهل الاستثارة والغضب من زملائي بالعمل	٠,٣٧١ ***
من أعمل معهم لا يقدرّون إنتاجي ومجهودي في العمل	٠,٦٢٣ ***
أقابل كثيراً من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم	٠,٥١٦ ***
أتعامل بشك وريبة مع الأفراد في عملي	٠,٥٤٣ ***
أدخل في صراعات كثيرة في عملي	٠,٤٨٣ ***
يتعبني التعامل مع الناس	٠,٣٧٠ ***
من أعمل معهم لا يتعاملون بصورة لائقة مع بعضهم البعض	٠,٤١٦ ***
فقدت قدرتي على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم	٠,٦٠٢ ***
أرى أن زملائي في العمل لا يقدرّونني	٠,٥٧٢ ***
أرى أن رؤسائي في العمل لا يقدرّونني	٠,٦٤٥ ***



## (٣) الاتساق الداخلى بين "مقياس الشعور

## بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز" وبين كل من بنوده:

تتضح نتائج الاتساق الداخلى بين هذا المقياس الفرعى والبنود التى تمثله، كما هو مبين فى الجدول رقم (٤): مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق.

## جدول رقم (٤)

## معاملات الارتباط بين درجات مقياس الشعور

بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز وبين كل من البنود التى تمثله (ن = ١٠٠)

بنود المقياس	معامل الارتباط مع المقياس
أرى أتنى لم أنجز شيئاً ذا قيمة فى عملى الحالى	*** ٠,٥٢٢
أرى أتنى مخيب لآمال كثير ممن حولى	*** ٠,٥٢٢
مستوى أدائى فى للعمل غير مرض بالنسبة لى	*** ٠,٦٣٩
أعمل كثيراً لكن ما أنجزه قليل	*** ٠,٥٢١
أنا بطئ فى إنجاز العمل	*** ٠,٥٨٢
أشعر أتنى فقدت ثقى فى كفاءتى المهنية	*** ٠,٦٧٦
لا تلوح فى الأفق أى فرصة للترقى فى عملى الحالى	*** ٠,٥٩٤
أشعر أتنى قد اخترت مهنة غير مناسبة لى	*** ٠,٧١٩
كثيراً ما أنسى للتعليمات الخاصة بعملى	*** ٠,٥٢٧
أعتقد أتنى أصبحت أقل مهارة فى عملى	*** ٠,٧١٨

## (٤) الاتساق الداخلي بين "مقياس عدم التوافق المهني

وانخفاض قيمة العمل"، وبين كل من بنوده؛

وتتضح نتائج الاتساق الداخلي بين هذا المقياس الفرعي والبنود التي تمثله؛ كما هو مبين في الجدول رقم (٥)؛ مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق.

## جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين درجات مقياس عدم التوافق

وانخفاض قيمة العمل وبين كل من البنود التي تمثله (ن = ١٠٠)

معامل الارتباط	بنود المقياس
*** ٠,٤٣٤	عادة ما أهدد بترك عملي
*** ٠,٤١٢	أرى أن ما أحصل عليه من عملي قليل
*** ٠,٤٥٦	أحب الحصول على أجازات طويلة من عملي
*** ٠,٥٥٥	أكثر من النظر في الساعة متعبلاً نهاية يوم العمل
*** ٠,٦٥٢	أرى أن السياسات والقرارات الإدارية تقلل من قدرتي على أداء عملي بصورة حسنة
*** ٠,٦٧٨	أشعر أن عملي ليس له قيمة
*** ٠,٥٨٠	أشعر أن عملي الحالي لا يمنحني ما أطمح إليه
*** ٠,٧٦٩	أحدث نفسي كثيراً بترك عملي الحالي
*** ٠,٧٤٢	أشكر كثيراً من عملي الحالي
*** ٠,٦٦٦	أشعر بأنني في المؤسسة الخطأ أو الوظيفة الخطأ
*** ٠,٤٣٠	يبدو عملي تافهاً
*** ٠,٣٩٦	ضعف مستوى أدائي لكثرة ضغوط العمل
*** ٠,٧١٧	أرغب في تغيير عملي
*** ٠,٦٠٥	ضغوط إدارة العمل شديدة لكي أنجز العمل بنجاح
*** ٠,٤٣٢	لا أعتقد أنني سأستمر في عملي هذا لفترة طويلة

## (٥) الاتساق الداخلي بين "مقياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية" وبين كل من بنوده:

ويبين الجدول رقم (٦) الاتساق الداخلي بين هذا المقياس الفرعي وبين كل من البنود التي تمثله؛ مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق.

## جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين مقياس المصاحبات الاجتماعية

والأسرية وبين كل من البنود التي تمثله (ن = ١٠٠)

معامل الارتباط مع المقياس	بنود المقياس
*** ٠,٦٥٥	تؤثر حياتي المهنية تأثيراً سلباً علي بقية جوانب حياتي الأخرى
*** ٠,٦٠٤	ضعفت رغبتني في المباشرة الجنسية منذ اشتغلت في عملي هذا
*** ٠,٧٠٤	أصبحت أري أفراد عائلتي وأصدقائي المقربين أقل مما اعتدت عليه
*** ٠,٤٧٢	أسرتني غير راضية عن عملي الحالي
*** ٠,٦٧٣	بسبب انشغالي في العمل لا أجد الوقت للقيام بكثير من أموري الخاصة
*** ٠,٦٧٠	تؤثر مشاعري عن العمل علي حياتي الخاصة

هذا؛ وباستعراض الجداول أرقام (٢) و(٣) و(٤) و(٥) و(٦) التي عرضناها عن الارتباطات بين كل بند من البنود التي تكون مقاييس الإحتراق النفسي المهني الفرعية الخمسة مع كل مقياس فرعي تدخل في تكوينه وتتطوي تحته؛ نجد أن هذه الارتباطات كانت مرتفعة ودالة إحصائياً إلى حد كبير؛ مما يجعلنا نثق إلى حد كبير في

أن مجموعة البنود التي تكون كل مقياس فرعي كانت بالفعل تمثله وتصلح لقياسه .  
وبالتالي كان الاتساق داخل كل مقياس فرعي عال، مما نتج عنه ارتفاع معاملات الارتباط بشكل واضح .

**(٦) الاتساق الداخلي بين المقياس الكلي، وبين كل بند على حدة من بنوده (فقراته) :**

يوضح الجدول رقم (٧) هذا الاتساق الداخلي بين مقياس الإحتراق النفسي المهني الكلي (ككل في مجموعه) وبين كل فقرة أو بند من فقراته أو بنوده على حدة .

## جدول رقم (٧) : معاملات الارتباط بين المقياس الكلي للإحترق النفسي

وبين كل بند من بنوده علي حدة (ن = ١٠٠)

الرقم	بنود المقياس	معامل الارتباط مع المقياس الكلي
١	أصبحت سريع الغضب من مشكلات العمل التي تقابلني	٠,٤٧٠ ***
٢	عادة ما أهدد بترك عملي	٠,٣٣٨ ***
٣	أنا غير راض عن حياتي	٠,٤٣٧ ***
٤	أري أن ما أحصل عليه من عملي قليل	٠,٣٧٧ ***
٥	أصبحت سهل الاستثارة والغضب من زملائي بالعمل	٠,٣٣٩ ***
٦	كثير من مشاكل النفسية سببها عملي للحالي	٠,٤١٥ ***
٧	أري أنني لم أنجز شيئاً ذا قيمة في عملي للحالي	٠,٥١٦ ***
٨	أحب للحصول علي أجازات طويلة من عملي	٠,٣٥٣ ***
٩	أكثر من النظر في الساعة متعجلاً نهاية يوم العمل	٠,٥١٣ ***
١٠	أعاني من الأرق	٠,٣٨٥ ***
١١	أشعر باليأس من نوعية عملي	٠,٦٨٠ ***
١٢	أعاني بصورة متزايدة من اضطرابات وأمراض بدنية	٠,٣٩٨ ***
١٣	معظم أفكاري عن عملي الحالي سلبية	٠,٦٧٨ ***
١٤	من أعمل معهم يقدرّون إنتاجي ومجهودي في العمل	٠,٤٨٠ ***
١٥	يضايقني أن عملي ثقيل علي من الناحية النفسية	٠,٦٠٧ ***
١٦	أصبحت أكثر كآبة وحزناً منذ تسلمت عملي للحالي	٠,٦٤١ ***
١٧	أنا متضايق من عملي	٠,٧٣٨ ***



## تابع جدول رقم (٧)

الرقم	بنود المقياس	معامل الارتباط مع المقياس الكلى
١٨	أرى أنتى مخيب لآمال كثير ممن حولى	*** ٠,٤١١
١٩	أشعر بالتعب عند قيامى من النوم وشعورى بمواجهة يوم عمل آخر	*** ٠,٤٧٠
٢٠	أرى أن للسياسات والقرارات الإدارية ثقل من قدرتى على أداء عملى بصورة حسنة	*** ٠,٥٦٣
٢١	أشعر بضيق فى يوم العمل الأول من كل أسبوع	*** ٠,٥٠٦
٢٢	أشعر كأننى قد أفقيت كل صحتى فى العمل دون فائدة	*** ٠,٦٥٥
٢٣	يجعلنى عملى هذا أخشى الإصابة بأمراض مزمنة أو خطيرة	*** ٠,٤٠٥
٢٤	أقابل كثيراً من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم	*** ٠,٤٨٦
٢٥	تؤثر حياتى المهنية تأثيراً سيئاً على بقية جوانب حياتى الأخرى	*** ٠,٥٣٠
٢٦	مستوى أدلتى فى العمل غير مرض بالنسبة لى	*** ٠,٥٤٠
٢٧	أشعر أن عملى ليس له قيمة	*** ٠,٧٠١
٢٨	أعمل كثيراً لكن ما أنجزه قليل	*** ٠,٣٨١
٢٩	أشعر أن عملى للحالى لا يمنحنى ما أطمح إليه	*** ٠,٥٤٣
٣٠	أحدث نفسى كثيراً بترك عملى للحالى	*** ٠,٧٢٥
٣١	أصبحت أكثر توتراً بسبب عملى	*** ٠,٦٢٣
٣٢	أشعر بأنى أكره عملى	*** ٠,٦٨٩
٣٣	أتعامل بشك وريبة مع الأفراد فى عملى	*** ٠,٤٢٦
٣٤	أدخل فى صراعات كثيرة فى عملى	*** ٠,٤٢٥
٣٥	أعانى أحياناً من كثرة النوم	*** ٠,٣٢١
٣٦	منعت رغبتى فى المباشرة للجنسية منذ اشتغلت فى عملى هذا	*** ٠,٤٢٤
٣٧	أصبحت أرى أفراد عائلتى وأصدقائى المقربين أقل مما اعتدت عليه	*** ٠,٤٢٩
٣٨	أنا بطئ فى إنجاز العمل	*** ٠,٤٢٢
٣٩	أشكو كثيراً من عملى للحالى	*** ٠,٧٥٨

## تابع جدول رقم (٧)

الرقم	بتود المقياس	معامل الارتباط مع المقياس الكلى
٤٠	أشعر بالتعب بسرعة من العمل	*** ٠,٣٨٧
٤١	يتعبنى للتعامل مع الناس	*** ٠,٣٢٢
٤٢	أشعر بأننى فى المؤسسة الخطأ أو الوظيفة الخطأ	*** ٠,٦٥١
٤٣	أسرتى غير راضية عن عملى الحالى	*** ٠,٣٩٤
٤٤	أعتقد أننى أصبحت أقل مهارة فى عملى	*** ٠,٥٢٩
٤٥	أشعر أننى فقدت ثقتى فى كفاءتى المهنية	*** ٠,٥٧٨
٤٦	يبدو عملى تافهاً	*** ٠,٤٧٧
٤٧	ضعف مستوى أدائى لكثرة ضغوط العمل	*** ٠,٤٠١
٤٨	من أعمل معهم لا يتعاملون بصورة لائقة مع بعضهم البعض	*** ٠,٣٣٢
٤٩	أرغب فى تغيير عملى	*** ٠,٧٠٠
٥٠	قلت قدرتى على تحمل النكات التى يقال على	*** ٠,٤٠٨
٥١	أجد نفسى ضائعاً بعملى	*** ٠,٧٥٥
٥٢	لا تلوح فى الأفق أى فرصة للترقى فى عملى الحالى	*** ٠,٥٩٣
٥٣	ضغوط إدارة العمل شديدة لكى أنجز العمل بنجاح	*** ٠,٤٨١
٥٤	بسبب انشغالى فى العمل لا أجد الوقت للقيام بكثير من أمورى الخاصة	*** ٠,٥٠٧
٥٥	أشعر بالملل بسرعة أثناء العمل	*** ٠,٦٩٠
٥٦	فقدت قدرتى على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم	*** ٠,٥١٠
٥٧	أعتقد أنى سأستمر فى عملى هذا لفترة طويلة	*** ٠,٣٣٧
٥٨	أرى أن زملائى فى العمل لا يقدروننى	*** ٠,٤٤٤
٥٩	أرى أن رؤسائى فى العمل لا يقدروننى	*** ٠,٤٧٣
٦٠	أشعر أننى قد اخترت مهنة غير مناسبة لى	*** ٠,٦٥٠
٦١	تؤثر مشاعرى عن العمل على حياتى الخاصة	*** ٠,٥١٢
٦٢	كثيراً ما أنسى التعليمات الخاصة بعملى	*** ٠,٣٥٣

تظهر نتائج الجدول رقم (٧) تمتع المقياس الكلي للإحترق النفسي بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، عبر عنها ارتباط المقياس بجميع بنوده كل علي حدة، وبصورة دالة، وبمستوي دلالة مرتفع يفوق معدل ثقة ٩٩,٩٪ وينخفض عن معدل شك ٠,٠٠١ مؤكداً علي جودة البناء الداخلي للمقياس ككل. هذا علاوة علي ماسبق أن عرضناه في الجداول السابقة [من جدول رقم (٢) حتي جدول رقم (٦)] من ارتباطات دلت علي الاتساق الداخلي بين كل من المقاييس الفرعية والبنود الخاصة بها كل علي حدة.

#### (٧) الاتساق الداخلي بين المقياس الكلي، والمقاييس الفرعية بعضها البعض؛

ولزيادة الإطمئنان علي الاتساق الداخلي قام المعدان أيضاً بحساب معاملات الارتباط لمصفوفة المقاييس الفرعية للإحترق النفسي للتعرف علي دلالة علاقتها ببعضها البعض وعلاقتها بالمقياس الكلي؛ كما يوضح الجدول رقم (٨) ذلك.

## جدول رقم (٨) مصفوفة الارتباطات بين المقاييس الفرعية

والمقياس الكلي للإحترق النفسي بعضها وبعض (ن = ١٠٠)

المقياس	مقياس الإتهاك النفسي والبلني	مقياس الالامبالاة واضطراب العلاقات في العمل	مقياس الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	مقياس عدم التوافق للمهني وانخفاض قيمة العمل	مقياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية	المقياس الكلي للإحترق النفسي
مقياس الإتهاك النفسي والبلني	*** .٦٩١	*** .٧١٥	*** .٨٦٤	*** .٦٦٩	*** .٩٥٠	***
مقياس الالامبالاة واضطراب العلاقات في العمل		*** .٧٣٦	*** .٧١٢	** .٥٣١	*** .٨٢٢	***
مقياس الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز			*** .٦٨٧	*** .٥٩٣	*** .٨٣٩	***
مقياس عدم التوافق للمهني وانخفاض قيمة العمل				*** .٦٠٨	*** .٩٢٧	***
مقياس المصاحبات الاجتماعية والأسرية					*** .٧٤٠	***
المقياس الكلي للإحترق النفسي						

توضح نتائج معاملات الارتباط بالجدول رقم (٨) جودة الاتساق الداخلي لمقياس الإحترق النفسي، حيث تظهر مصفوفة الارتباطات وجود ارتباط دال موجب بين جميع المقاييس الفرعية بعضها وبعض من جانب؛ وبين المقياس الكلي والمقاييس الفرعية كل علي حدة من جانب آخر. حيث نجد أن جميع الارتباطات كانت عند مستوى ثقة تتجاوز ٩٩,٩٪ وتقل عن مستوى شك ٠,٠٠١ .

والنتائج السابقة تظهر جودة البناء الداخلي للمقياس ككل، ولكل مقياس فرعي علي حدة؛ حيث كانت جميع بنود المقياس وجميع مقاييسه الفرعية والمقياس ككل كلها مرتبطة ببعضها البعض بصورة مرتفعة الدلالة؛ علي نحو ما أوضحنا، كما كانت جميعها مرتفعة ومقبولة، مما يدل علي ارتفاع مستوى اتساق المقياس.

#### (٨) التحليل العاملي التأكيدي للمقاييس الفرعية؛

وتأكيداً للاتساق الداخلي الجيد للمقياس الكلي أيضاً؛ فقد أجري المعدان تحليلاً عاملياً تأكيدياً للمقاييس الفرعية للتأكد من أنها جميعاً تمثل عاملاً عاماً للإحترق النفسي. وأجري التحليل بطريقة المكونات الأساسية لهويتلينج، علي عينة التقنين البالغة ١٠٠ فرد؛ علي نحو ما يتضح من الجداول أرقام (٩) و(١٠) و(١١).

#### جدول رقم (٩)

#### نسب الاستخلاص للمقاييس الفرعية (ن = ١٠٠)

المقياس الفرعي	الاستخلاص
١ - الإنهاك النفسي والبدني	٠,٨٤١
٢ - اللامبالاة واضطراب للعلاقات في العمل	٠,٧٢٤
٣ - الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	٠,٧٤٨
٤ - عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل	٠,٨١٤
٥ - المصاحبات الاجتماعية والأسرية	٠,٦٠٦



## جدول رقم (١٠)

التباين الكلي ونسبة التباين للعوامل المستخرجة (ن = ١٠٠)

العوامل المستخرجة	نسبة التباين	النسبة الكلية للتباين
١	٧٤, ٦٧٠	٧٤, ٦٧٠
٢		
٣		

تشير نتائج الجدول رقم (١٠) إلى أن المقاييس الفرعية قد اختزلت بالتحليل العاملي إلى عامل عام واحد فقط، يعزي إليه ما مقداره ٧٤, ٦٧٪ من التباين الكلي، ويشير ذلك إلى وجود بعد عام واحد وراء المقاييس هو بعد الإحترق النفسي.

## جدول رقم (١١)

معاملات ارتباط العامل العام مع مقاييس الإحترق النفسي الفرعية (ن = ١٠٠)

المقياس الفرعي	التشبع على العامل العام
١ - الإنهاك النفسي والبدني	٠, ٩١٧
٢ - اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل	٠, ٨٥١
٣ - الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	٠, ٨٦٥
٤ - عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل	٠, ٩٠٢
٥ - المصاحبات الاجتماعية والأسرية	٠, ٧٧٨

وتدلل نتائج الجدول رقم (١١) علي قوة العلاقة بين العامل العام المستخرج وجميع المقاييس الداخلة في التحليل العاملي، حيث ارتفعت الارتباطات عن (٠,٧) .  
وتعطي النتائج المعروضة سابقاً الثقة في البناء الداخلي للمقياس من حيث وحدة الهدف من المقياس (قياس زملة الإحترق النفسي) مما يطمئن إلي صلاحية المقياس بهذا الخصوص.



## ثالثاً: صدق المقياس

صدق المقياس أو الاختبار **Validity** يشير إلى مدى قدرة المقياس أو الاختبار على قياسه للخاصية أو الاستعداد أو القدرة أو الظاهرة التي صمم الاختبار أو المقياس لقياسها بالفعل. ولذا يعتبر الصدق من أهم الخصائص التي يجب أن يستمتع بها المقياس أو الاختبار النفسي، وبالتالي أكثر خطوات تقنين الاختبار أهمية، وأدعاها لبذل الجهد المطلوب، والدقة الواجبة للقيام بذلك، حتي نطمئن إلى صلاحية المقياس، وإمكانية الاعتماد عليه. ويعتمد البعض على الاكتفاء بدراسة اتساق المقياس، باعتباره دليلاً على صدق المقياس النفسي أو الاختبار. لكننا نعترض على ذلك بأن الاتساق يشير إلى أن بنود المقياس وفقراته وجزئياته تتناسق وتتسق، وتتضافر وتتكامل معاً لقياس شيء واحد؛ علي نحو ما رأينا في الحديث السابق مباشرة. لكن ما أدرانا أن هذا الشيء الواحد هو علي وجه التحديد «الإحتراق النفسي المهني» الذي نستهدف قياسه؛ فقد يكون -علي سبيل المثال- الذكاء أو القدرة اللغوية أو مرض الفصام...، الأمر الذي يلزمنا بدراسة للصدق في حد ذاته؛ وليس الإلتفاف حوله. ولدراسة مدى صدق المقياس قمنا بالتالي:

### (١) دراسة صدقه الواقعي (صدق المحك الخارجي)؛

ولعل أهم وأوضح وأدق الدراسات عن صدق المقياس أو الاختبار النفسي هو ما يعرف بصدق المحك الخارجي أو الواقعي **Empirical Validity**. ففي هذه الحالة نحصل علي معامل الصدق (أو دليله) عن طريق إيجاد الارتباط (أو العلاقة) بين درجات عينة

التقنين علي المحك الخارجي أو الواقعي ودرجاتهم علي المقياس أو الاختبار الذي نبحت أو ندرس مدي صدقه . فالمحك الواقعي هنا هو أقوى دليل علي صدق المقياس أو الاختبار، لأننا نلجأ هنا إلي الواقع لنزن علي أساسه مدي صدق المقياس أو الاختبار.

وكان المحك الواقعي لدراستنا هنا هو تقدير المشرفين والإداريين المسؤولين عن مجموعة التقنين Standardization Sample التي اخترناها لنجري عليها الدراسات التقنينية للمقياس . حيث وزعنا علي كل منهم استمارة نشرح لهم فيها ماذا نعني بالإحترق النفسي المهني، وما هي أهم مظاهره وأعراضه . وأجبناهم عن تساؤلاتهم واستفساراتهم حولها لكي نطمئن إلي فهمهم لما نقصده . ثم طلبنا منهم إعطاء درجة لكل فرد من العاملين الذين يشرفون عليهم أو الذين يعملون تحت رئاستهم؛ حسب مدي انطباق مظاهر وأعراض الإحترق النفسي المهني عليه . واختيار أعلي ٢٠ فرداً تنطبق عليهم هذه الأعراض وأقل ٢٠ .

مع العلم أن مستوي تعليم المشرفين أو الرؤساء كان جامعياً . وتأكدنا من فهمهم لمفهوم الإحترق النفسي وأعراضه . وقد تمت طمأننتهم علي أن الهدف من تلك العملية كان لأغراض البحث العلمي فقط، وأن ما يقومون به من تقييم هو محل سرية تامة . وقد كان عدد مرتفعي الإحترق النفسي الذين وقعوا ضمن دراستنا هذه ١٨ فرداً، وفئة منخفضي الإحترق ١٩ فرداً . ثم قمنا بحساب الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين علي مقياس الإحترق النفسي -السابق- إجابتهم عليه ضمن عينة التقنين- والتعرف علي دلالة الفروق باستخدام معادلة T-Test . فكانت النتائج كما هي معروضة بجدول رقم (١٢) .



## جدول رقم (١٢)

## الفروق بين المرتفعين والمنخفضين

## في المحك الخارجي علي المقياس الكلي للإحتراق النفسي

المقياس	مجموعة المنخفضين (ن = ١٩)		مجموعة المرتفعين (ن = ١٨)		قيمة (ت)	الدالة
	م	ع	م	ع		
المقياس الكلي للإحتراق النفسي	٩٩	٩,٨٤	٢٠٤,٦	٢٣,٥	١٨,١١	٠,٠٠٠١

وهكذا؛ توضح النتائج المعروضة في جدول رقم (١٢) صدق المحك الخارجي الواقعي حيث أشارت نتائج المقارنة بين المجموعتين إلي وجود فروق دالة بين مجموعة المنخفضين (حسب تقييم المشرفين) ومجموعة المرتفعين (حسب تقييم نفس المشرفين) في متوسط الدرجة الكلية لمقياس الإحتراق النفسي عند كل مجموعة منهما، إذ بلغت قيمة ت. (١٨,١١) وهي دالة عند مستوي شك (٠,٠٠٠١). وتظهر نتائج المحك الخارجي الصدق الواقعي لمقياس الإحتراق النفسي بشكل مرتفع وواضح. هذا؛ ويعتبر الصدق الواقعي أهم أنواع صدق الاختبار النفسي ذلك أن الوقائع الخارجية إذا ما أثبتت صدق الاختبار كان هذا أفضل دليل علي صلاحيته للمقياس. فالمحكات التي يمكن أن تمثل الاستعداد أو الخاصية

التي وضع الاختبار (أو المقياس) لقياسها، تعتبر أفضل ميزان لتقدير مدى صدق الاختبار (أو المقياس). (فرج عبد القادر طه، ٢٠٠٩، ص ٤٦٠).

## (٢) دراسة صلبه التمييزي:

كان الهدف من دراسة الصدق التمييزي للمقياس هو التعرف علي قدرة المقياس علي التمييز بين مجموعات الدرجات المختلفة، ويعرف أحياناً بصدق المجموعات الطرفية للمقياس. وبحث صدق المقياس (الاختبار) التمييزي قسماً درجات عينة التقنين (١٠٠ فرد) إلي إرباعيات، وقارنا بين درجات الأفراد بعد بداية الإرباعي الأعلى (الرابع) جاتهم قبل نهاية الإرباعي الأدنى (الأول) من حيث متوسطاتهما علي درجات المقياس (الكلية)؛ مع استخدام معادلة T-Test في تلك المقارنة، كما هو موضح بجدول رقم (١٣)، وجدول رقم (١٤).

## جدول رقم (١٣)

الإرباعيات والدرجات المقابلة لها في عينة التقنين  
علي مقياس الإحتراق النفسي (ن = ١٠٠)

العدد	المئين	الدرجة
الإرباعي الأدنى	١٠	٩٧,١٠
	٢٠	١٠٧,٤٠
	٢٥	١١١,٧٥
	٣٠	١١٩,٣٠
	٤٠	١٢٨,٨٠
	٥٠	١٣٨,٥٠
	٦٠	١٥٣,٠٠
	٧٠	١٦٢,٧٠
	٧٥	١٧٠,٧٥
الإرباعي الأعلى	٨٠	١٨٨,٢٠
	٩٠	٢١٥,٨٠

ويظهر الجدول رقم (١٣) أن درجات الأفراد علي الإرباعي الأول تنتهي عند الدرجة ١١١ وعددهم (٢٥) فرداً، بينما تبدأ درجات الإرباعي الأعلى من ١٧١ درجة فأعلي وعدد أفرادها (٢٥) فرداً. ويظهر الجدول رقم (١٤) نتائج المقارنة بين متوسطي هاتين المجموعتين.

جدول رقم (١٤)  
للمقارنة بين متوسطي الأفراد  
بالإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى في الإحترق النفسي

المقياس	مجموعة المتخضمين الإرباعي الأدنى (ن = ٢٥)		مجموعة المرتفعين الإرباعي الأعلى (ن = ٢٥)		قيمة (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
المقياس الكلي للإحترق النفسي	٩٨,٦	١٠,١٦	٢٠٧,٨	٢١,٩	٢٢,٦٥	*** ٠,٠٠٠١

يوضح الجدول رقم (١٤) انقدرة التمييزية الجيدة لمقياس الإحترق النفسي بين مجموعات الدرجات الطرفية عليه. حيث بلغت قيمة ت (٢٢,٦٥) وهي قيمة تصل دلالتها إلي (٠,٠٠٠١)، مما يشير إلي صدق تمييزي مرتفع إلي حد كبير.

وهكذا يتأيد لنا مستوي الصدق المرتفع لمقياس الإحترق النفسي المهني بدراستين في صدقه، دون الاكتفاء بواحدة، حيث أيدت كل منهما الأخرى، مما يزيد ثقتنا في صدقه.

فإذا أضفنا إلي ذلك المستوي المرتفع لاتساق المقياس، كما عرضنا سابقاً، يتأيد أكثر وأكثر صدق المقياس، في ضوء ما ذكرناه سابقاً عن أن الاتساق لا يعد مؤشراً علي الصدق إلا بعد الإطمئنان إلي صدق المقياس بأساليب أخرى.

## رابعاً: ثبات المقياس

قمنا لدراسة مدى ثبات المقياس بما يلي:

### (١) حساب الثبات Reliability بطريقة معادلة ألفا كرونباخ:

استخدمنا معادلة ألفا كرونباخ (Alpha (Cronbach لكل من المقياس الكلي والمقاييس الفرعية . والجدول رقم (١٥) يوضح نتيجة هذه الدراسة.

### جدول رقم (١٥)

قيم معاملات ألفا لمقاييس الإحترق النفسي (ن = ١٠٠)

المقياس	عدد البنود	قيمة ألفا
١ - الإنهاك النفسى والبدنى	٢١	٠,٨٩٧
٢ - اللامبالاة واضطراب العلاقات فى العمل	١٠	٠,٦٩٤
٣ - الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز	١٠	٠,٧٩٧
٤ - عدم التوافق المهنى وانخفاض قيمة العمل	١٥	٠,٨٥٣
٥ - المصاحبات الاجتماعية والأسرية	٦	٠,٦٨٨
المقياس الكلى للإحترق النفسى	٦٢	٠,٩٥٣

وتظهر نتائج الجدول رقم (١٥) تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات كما يقاس بمعادلة ألفا كرونباخ؛ حيث بلغت قيمة ألفا للمقياس الكلي (٠,٩٥٣) وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوي ثبات مرتفع. كما تراوحت قيمة ألفا للأبعاد (المقاييس الفرعية) ما بين (٠,٦٨٨) إلي (٠,٨٩٧) وهي قيم جيدة تشير إلي مستوي مطمئن من الثبات.



## (٢) حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

كما استخدمنا أيضاً أسلوب التجزئة النصفية Spilt-Half مع تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان-براون للإطمئنان علي ثبات المقياس. ويظهر الجدول رقم (١٧) نتائج التجزئة النصفية للمقياس.

## جدول رقم (١٦)

معاملات التجزئة النصفية لمقاييس الإحترق النفسي (ن = ١٠٠)

قيمة ألفا للجزأين	الجزء الأول عدد البنود (٣١)	القيمة	٠,٩١٨
	الجزء الثاني عدد البنود (٣١)	القيمة	٠,٩١٣
الارتباط بين جزئي الاختبار			٠,٨١٧
قيمة الارتباط مع تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان - براون			٠,٨٩٩

ومن الجدول رقم (١٦) يتضح أيضاً ارتفاع مستوى ثبات مقياس الإحترق النفسي إلي حد كبير. وهكذا يتبين الثبات المرتفع للمقياس من دراستين مختلفتين؛ مما يطمئنا أكثر، ويرفع مستوى الثقة فيه.

## خامساً: تعليمات المقياس وفقراته

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتناول بعض أفكارك ومشاعرك نحو عملك. أمام كل عبارة خمسة اختيارات بدءاً من لا تنطبق عليّ أبداً؛ وحتى تنطبق عليّ دائماً. والمرجو هو تحديد إلي أي مدي تنطبق عليك كل عبارة بوضع علامة (X) تحت الاختيار الأقرب لك أمام العبارة المعينة. وتأكد من أنك لم تترك عبارة بدون وضع علامة أمامها. ليست هناك اختيارات صحيحة وأخرى خاطئة، فالصحيح هو ما يعبر عن رأيك بصدق، وتأكد أن أجابتك ستظل سرية. وستستخدم فقط في أغراض البحث العلمي.

مسلسل	العبارة	لا تنطبق أبداً (١)	تنطبق نادراً (٢)	تنطبق أحياناً (٣)	تنطبق غالباً (٤)	تنطبق دائماً (٥)
١	أصبحت سريع الغضب من مشكلات العمل التي تقابلني					
٢	عادة ما أهدد بترك عملي					
٣	أنا غير راض عن حياتي					
٤	أرى أن ما أحصل عليه من عملي قليل					
٥	أصبحت سهل الاستثارة والغضب من زملائي بالعمل					
٦	كثير من مشاكلي النفسية سببها عملي العالي					
٧	أرى أنني لم أنجز شيئاً ذا قيمة في عملي العالي					
٨	أحب الحصول على أجازات طويلة من عملي					
٩	أكثر من النظر في الساعة متعبلاً نهاية يوم العمل					
١٠	أعاني من الأرق					
١١	أشعر باليأس من نوعية عملي					
١٢	أعاني بصورة متزايدة من اضطرابات وأمراض بلخية					
١٣	معظم أفكارى عن عملي العالي سلبية					
١٤	من أعمل معهم يقلرون إنتاجي ومجهودى في العمل					

مسلسل	العبارة	لا تنطبق أبداً (١)	تنطبق نادراً (٢)	تنطبق أحياناً (٣)	تنطبق غالباً (٤)	تنطبق دائماً (٥)
١٥	يضايقتنى أن عملي ثقيل على من التاحية النفسية					
١٦	أصبحت أكثر كآبة وحرارة منذ تسلمت عملي العالي					
١٧	أنا متضايق من عملي					
١٨	أرى أنني مخيب لأمال كثير ممن حولي					
١٩	أشعر بالتعب عند قيامي من النوم وشعوري بمواجهة يوم عمل آخر					
٢٠	أرى أن السياسات والقرارات الإدارية تقلل من قدرتي على أداء عملي بصورة حسنة					
٢١	أشعر بضيق في يوم العمل الأول من كل أسبوع					
٢٢	أشعر كأنني قد أهيت كل صحتي في العمل دون فائدة					
٢٣	يجعلني عملي هذا أخشى الإصابة بأمراض مزمنة أو خطيرة					
٢٤	أقابل كثيراً من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم					
٢٥	تؤثر حياتي المهنية تأثيراً سيئاً على بقية جوانب حياتي الأخرى					
٢٦	مستوى أدائي في العمل غير مرضٍ بالنسبة لي					
٢٧	أشعر أن عملي ليس له قيمة					
٢٨	أعمل كثيراً لكن ما أنجزه قليل					
٢٩	أشعر أن عملي العالي لم يستحق ما أطمح إليه					
٣٠	أحلت نفسي كثيراً بترك عملي العالي					
٣١	أصبحت أكثر توقراً بسبب عملي					
٣٢	أشعر بأنني أكره عملي					
٣٣	أتعامل بشك وريبة مع الأفراد في عملي					
٣٤	أدخل في صراعات كثيرة في عملي					
٣٥	أعاني أحياناً من كثرة النوم					
٣٦	ضعفت رغبتني في البشورة الجنسية منذ اشتغلت في عملي هذا					
٣٧	أصبحت أرى أفراد عائلتي وأصدقائي القريبين أقل مما اعتدت عليه					
٣٨	أنا بطئ في إنجاز العمل					
٣٩	أشكو كثيراً من عملي العالي					

مسلسل	العبارة	لا تنطبق أبداً (١)	تنطبق نادراً (٢)	تنطبق أحياناً (٣)	تنطبق غالباً (٤)	تنطبق دائماً (٥)
٤٠	أشعر بالتعب بسرعة من العمل					
٤١	يتعبني التعامل مع الناس					
٤٢	أشعر بأنني في المؤسسة الخطأ أو الوظيفة الخطأ					
٤٣	أسرتني غير راضية عن عملي الحالي					
٤٤	أعتقد أنني أصبحت أقل مهارة في عملي					
٤٥	أشعر أنني فقدت ثقتي في كفاءتي المهنية					
٤٦	يبدو عملي تافهاً					
٤٧	ضعف مستوى أدائي لكثرة ضغوط العمل					
٤٨	من أعمل معهم لا يتعاملون بصورة لائقة مع بعضهم البعض					
٤٩	أرغب في تغيير عملي					
٥٠	قلت قلبرتي على تحمل النكات التي تقال علي					
٥١	أجد نفسي ضائعاً بعملي					
٥٢	لا تلوح في الأفق أي فرصة للترقي في عملي الحالي					
٥٣	ضغوط إدارة العمل شديدة لكي أنجز العمل بنجاح					
٥٤	بسبب انشغالي في العمل لا أجد الوقت للقيام بكثير من أمور الخاصة					
٥٥	أشعر بالملل بسرعة أثناء العمل					
٥٦	فقدت قلبرتي على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم					
٥٧	أعتقد أنني سأستمر في عملي هذا لفترة طويلة					
٥٨	أرى أن زملائي في العمل لا يقبلونني					
٥٩	أرى أن رؤسائي في العمل لا يقبلونني					
٦٠	أشعر أنني قد اخترت مهنة غير مناسبة لي					
٦١	تؤثر مشاعري عن العمل على حياتي الخاصة					
٦٢	كثيراً ما أنسى التعليمات الخاصة بعملي					





## سادساً : معايير المقياس

### (أولاً) المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) :

تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقياس من خلال تطبيقه علي عينة من العاملين في مجتمعين من مجتمعات العمل الصناعي هما العمل بصناعة النسيج، والعمل بمصنع الإلكترونيات، كما أستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الذكور والإناث.

والجدولان؛ رقم (١٧) ورقم (١٨) يوضحان النتائج المختلفة لهذه الدراسة.

### جدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من العاملين بصناعة النسيج والعاملين بالإلكترونيات علي الإحترق النفسي

المقياس		مجموعة النسيج (ن = ١٩٠)		مجموعة الإلكترونيات	
		ع	م	ع	م
الإنهاك النفسي والبدني		١٧,٣	٤٦,٠٦	١٣,٤	٥٢,٧
اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل		٧,٢	٢١,٦	٦,٠٣	٢٣,٦
الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز		٧,٩	١٩,٨	٦,٤	٢٢,٤
عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل		١١,٢	٣٥,٤	٩,٢	٤٠,٧
المصاحبات الاجتماعية والأسرية		٣,٩	٩,٩	٤,٢	١٢,٠٥
المقياس الكلي للإحترق النفسي		٣٩,٩	١٣٢,٩	٣٢,٢	١٥١,٦

## جدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الذكور والإناث

مجموعة الذكور (ن = ١٥٨)		مجموعة الإناث (ن = ٨٧)		المقياس
م	ع	م	ع	
٥١,٢	١٧,٤	٥٢,٦	١٦,٠٦	الإرهاك النفسى والبدنى
٢٣,٠١	٧,١	٢٤,٠٩	٧,٠٤	اللامبالاة واضطراب العلاقات فى العمل
٢١,٣	٧,٤	٢٣,٣	٨,٣	الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز
٤٠,٨	١١,٥	٣٨,٤	١٠,١	عدم التوافق للمهنة وانخفاض قيمة العمل
١١,٧٠	٤,١	١١,٨	٣,٨	المصاحبات الاجتماعية والأسرية
١٤٨,٢	٤١,٥	١٥٠,٣	٣٥,٤	المقياس الكلى للإحترق النفسى

## (ثانياً) معايير الدرجات التائية؛

تعتبر الدرجات المعيارية المختلفة أفضل أنواع المعايير عموماً؛ لأنها تصلح لكافة أنواع المقاييس والاختبارات؛ كما أن لها ميزة كبرى تتفوق بها على كافة أنواع المعايير الأخرى؛ تلك هي تساوي وحداتها.

وقد فضلنا لمقاييسنا هذا الاستعانة بالدرجات التائية T-Score باعتبارها نوعاً من أنواع الدرجات المعيارية المفضلة؛ وهي عبارة عن درجات معيارية معدلة متوسطها الافتراضي ٥٠ وانحرافها المعياري الافتراضي ١٠، واستخرجت الدرجات التائية من تطبيق الاختبار على عينة من عمال الصناعة وعددهم ٢٤٥ عاملاً بمجالي التسيج والإلكترونيات (عينة التقنيين). والجدول رقم (١٩) يوضح الدرجات الخام للمقياس الكلى والدرجات التائية المقابلة لها.

**جدول رقم (١٩)**  
**معايير مقياس الإحترق النفسي المهني (الكلي)**  
**الدرجات الخام وما يقابلها من درجات تائية**

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٠٦	٣٩
١٠٧	٣٩
١٠٨	٤٠
١٠٩	٤٠
١١٠	٤٠
١١١	٤٠
١١٢	٤١
١١٣	٤١
١١٤	٤١
١١٥	٤١
١١٦	٤٢
١١٧	٤٢
١١٨	٤٢
١١٩	٤٢
١٢٠	٤٣
١٢١	٤٣
١٢٢	٤٣
١٢٣	٤٣
١٢٤	٤٤
١٢٥	٤٤
١٢٦	٤٤
١٢٧	٤٤

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٨٤	٣٤
٨٥	٣٤
٨٦	٣٤
٨٧	٣٤
٨٨	٣٥
٨٩	٣٥
٩٠	٣٥
٩١	٣٥
٩٢	٣٦
٩٣	٣٦
٩٤	٣٦
٩٥	٣٦
٩٦	٣٧
٩٧	٣٧
٩٨	٣٧
٩٩	٣٧
١٠٠	٣٨
١٠١	٣٨
١٠٢	٣٨
١٠٣	٣٨
١٠٤	٣٩
١٠٥	٣٩

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٦٢	٢٨
٦٣	٢٨
٦٤	٢٨
٦٥	٢٩
٦٦	٢٩
٦٧	٢٩
٦٨	٢٩
٦٩	٣٠
٧٠	٣٠
٧١	٣٠
٧٢	٣٠
٧٣	٣١
٧٤	٣١
٧٥	٣١
٧٦	٣١
٧٧	٣٢
٧٨	٣٢
٧٩	٣٢
٨٠	٣٣
٨١	٣٣
٨٢	٣٣
٨٣	٣٣

## تابع جدول رقم (١٩)

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٧٦	٥٧
١٧٧	٥٧
١٧٨	٥٧
١٧٩	٥٨
١٨٠	٥٨
١٨١	٥٨
١٨٢	٥٨
١٨٣	٥٩
١٨٤	٥٩
١٨٥	٥٩
١٨٦	٥٩
١٨٧	٦٠
١٨٨	٦٠
١٨٩	٦٠
١٩٠	٦٠
١٩١	٦١
١٩٢	٦١
١٩٣	٦١
١٩٤	٦١
١٩٥	٦٢
١٩٦	٦٢
١٩٧	٦٢
١٩٨	٦٢
١٩٩	٦٣

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٥٢	٥١
١٥٣	٥١
١٥٤	٥١
١٥٥	٥٢
١٥٦	٥٢
١٥٧	٥٢
١٥٨	٥٢
١٥٩	٥٣
١٦٠	٥٣
١٦١	٥٣
١٦٢	٥٣
١٦٣	٥٤
١٦٤	٥٤
١٦٥	٥٤
١٦٦	٥٤
١٦٧	٥٥
١٦٨	٥٥
١٦٩	٥٥
١٧٠	٥٥
١٧١	٥٦
١٧٢	٥٦
١٧٣	٥٦
١٧٤	٥٦
١٧٥	٥٧

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٢٨	٤٥
١٢٩	٤٥
١٣٠	٤٥
١٣١	٤٥
١٣٢	٤٦
١٣٣	٤٦
١٣٤	٤٦
١٣٥	٤٦
١٣٦	٤٧
١٣٧	٤٧
١٣٨	٤٧
١٣٩	٤٧
١٤٠	٤٨
١٤١	٤٨
١٤٢	٤٨
١٤٣	٤٨
١٤٤	٤٩
١٤٥	٤٩
١٤٦	٤٩
١٤٧	٤٩
١٤٨	٥٠
١٤٩	٥٠
١٥٠	٥٠
١٥١	٥١



## تابع جدول رقم (١٩)

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٢٤٨	٧٥
٢٤٩	٧٥
٢٥٠	٧٦
٢٥١	٧٦
٢٥٢	٧٦
٢٥٣	٧٦
٢٥٤	٧٧
٢٥٥	٧٧
٢٥٦	٧٧
٢٥٧	٧٧
٢٥٨	٧٨
٢٥٩	٧٨
٢٦٠	٧٨
٢٦١	٧٨
٢٦٢	٧٩
٢٦٣	٧٩
٢٦٤	٧٩
٢٦٥	٧٩
٢٦٦	٨٠
٢٦٧	٨٠
٢٦٨	٨٠
٢٦٩	٨٠
٢٧٠	٨١
٢٧١	٨١

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٢٢٤	٦٩
٢٢٥	٦٩
٢٢٦	٧٠
٢٢٧	٧٠
٢٢٨	٧٠
٢٢٩	٧٠
٢٣٠	٧١
٢٣١	٧١
٢٣٢	٧١
٢٣٣	٧١
٢٣٤	٧٢
٢٣٥	٧٢
٢٣٦	٧٢
٢٣٧	٧٢
٢٣٨	٧٣
٢٣٩	٧٣
٢٤٠	٧٣
٢٤١	٧٣
٢٤٢	٧٤
٢٤٣	٧٤
٢٤٤	٧٤
٢٤٥	٧٤
٢٤٦	٧٥
٢٤٧	٧٥

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٢٠٠	٦٣
٢٠١	٦٣
٢٠٢	٦٣
٢٠٣	٦٤
٢٠٤	٦٤
٢٠٥	٦٤
٢٠٦	٦٤
٢٠٧	٦٥
٢٠٨	٦٥
٢٠٩	٦٥
٢١٠	٦٥
٢١١	٦٦
٢١٢	٦٦
٢١٣	٦٦
٢١٤	٦٦
٢١٥	٦٧
٢١٦	٦٧
٢١٧	٦٧
٢١٨	٦٨
٢١٩	٦٨
٢٢٠	٦٨
٢٢١	٦٨
٢٢٢	٦٩
٢٢٣	٦٩



### تابع جدول رقم (١٩)

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٢٩٢	٨٦
٢٩٣	٨٧
٢٩٤	٨٧
٢٩٥	٨٧
٢٩٦	٨٧
٢٩٧	٨٨
٢٩٨	٨٨
٢٩٩	٨٨
٣٠٠	٨٨
٣٠١	٨٩
٣٠٢	٨٩
٣٠٣	٨٩
٣٠٤	٨٩
٣٠٥	٩٠
٣٠٦	٩٠
٣٠٧	٩٠
٣٠٨	٩٠
٣٠٩	٩١
٣١٠	٩١

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٢٧٢	٨١
٢٧٣	٨١
٢٧٤	٨٢
٢٧٥	٨٢
٢٧٦	٨٢
٢٧٧	٨٢
٢٧٨	٨٣
٢٧٩	٨٣
٢٨٠	٨٣
٢٨١	٨٣
٢٨٢	٨٤
٢٨٣	٨٤
٢٨٤	٨٤
٢٨٥	٨٤
٢٨٦	٨٥
٢٨٧	٨٥
٢٨٨	٨٥
٢٨٩	٨٦
٢٩٠	٨٦
٢٩١	٨٦

## مراجع هامة

- ١ - سهير فهم الغباشي (٢٠٠١) المشقة النفسية للعمل بأقسام الطوارئ الطبية وعلاقتها باللياقة النفسية للأطباء، القاهرة، مجلة دراسات نفسية م: ١١، (٤)، ٥٣٧-٥٩١.
- ٢ - ريجيو، رونالد (١٩٩٩): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان.
- ٣ - فرج عبد القادر طه (إشراف) (٢٠٠٩) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، الطبعة الرابعة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
4. Baird, B.S. Stephanie (1999): Vicarious Traumatization, Secondary Traumatic Stress, and Burnout in Sexual Assault and Domestic Violence Agency Staff and Volunteers, Thesis Prepared for the Degree of Master of Science, University of North Texas.
5. Cherniss (1980): Professional Burnout in Human Service Organizations. New York: Praeger.
6. Bohorquez (2005): Managing Burnout,  
[http://www.hypnosisaudio.com/career\\_burnout\\_article](http://www.hypnosisaudio.com/career_burnout_article).
7. Fuertes, Fernando Chacòn and Jiménez, Ma Luisa Vecina (2000): Motivation and Burnout in Volunteerism. Psychology in Spain, Vol.4 No1, 75-81
8. Maslach, Ayala & Pines: Why are Israelis Less Burned Out? European Psychologist, Volume 9, Issue 2, June 2004, 69-77.

9. Maslach C. Jackson SE. (1981) the Measurement of Experienced burn-out. *J Occup Behav* 2:99-113.
10. Maslach C. Leiter MP (1997). *The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.*, Jossey-Bass Publishers. San Francisco, CA.
11. Maslach. C.. Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
12. Philip, Anu Anna (2004) *Coping As a Moderator Variable in The Relationship Between Occupational Stressors and Burnout Amongst Psychologists. Magister Scientae (Counselling Psychology)*, Faculty of Humanities, University of the Free State, South Africa.
13. Pines, A. and E. Aronson (1988). *Career Burnout: Causes and Cures.* The Free Press, New York.
14. Tone, Siw (2002): Burnout among people Working with intellectually disabled persons: a theory update and an example, *Scand J Caring Sci*; 2002; 16: 272-279.



# مقياس الإحتراق النفسى المهنى

كراسة الاجابة

إعداد

الدكتور فرج عبد القادر طه و الدكتور السيد مصطفى راغب



مكتبة الأنجلو المصرية



# كراس تسجيل إجابة لمقياس [ح.م]

إعداد:

الدكتور فرج عبد القادر طه و الدكتور السيد مصطفى راغب

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتناول بعض أفكارك ومشاعرك نحو عملك. أمام كل عبارة خمسة اختيارات بدءاً من لا تنطبق عليّ أبداً؛ وحتى تنطبق عليّ دائماً. والمرجو هو تحديد إلي أي مدي تنطبق عليك كل عبارة بوضع علامة (X) تحت الاختيار الأقرب لك أمام العبارة المعينة. وتأكد من أنك لم تترك عبارة بدون وضع علامة أمامها. ليست هناك اختيارات صحيحة وأخرى خاطئة، فالصحيح هو ما يعبر عن رأيك بصدق، وتأكد أن أجابتك ستظل سرية وستستخدم فقط في أغراض البحث العلمي.


مسئل	العبارة	لا تنطبق أبداً	تنطبق نادراً	تنطبق أحياناً	تنطبق غالباً	تنطبق دائماً
١	أصبحت سريع الغضب من مشكلات العمل التي تقابلني					
٢	عادة ما أهمل بترك عملي					
٣	فنا غير راض عن حياتي					
٤	أرى أن ما أحصل عليه من عملي قليل					
٥	أصبحت سهل الاستئثار والغضب من زملائي بالعمل					
٦	كثير من مشاكل النفسية سببها عملي الحالي					
٧	أرى أنني لم أنجز شيئاً ذا قيمة في عملي الحالي					
٨	أحب الحصول على إجازات طويلة من عملي					
٩	أكثر من النظر في الساعة متعبلاً نهاية يوم العمل					
١٠	أعاني من الأرق					
١١	أشعر باليأس من نوعية عملي					
١٢	أعاني بصورة متزايدة من اضطرابات وأمراض بدنية					
١٣	معظم أفكارى عن عملي الحالي سلبية					
١٤	من أعمل معهم يقلرون إنتاجي ومجهودى في العمل					

مسلسل	العبارة	لا تنطبق أبداً	تنطبق نادراً	تنطبق أحياناً	تنطبق غالباً	تنطبق دائماً
١٥	يضايقتني أن عملي ثقيل على من الناحية النفسية					
١٦	أصبحت أكثر كآبة وحزناً منذ تسلمت عملي الحالي					
١٧	أنا متضايق من عملي					
١٨	أرى أنني مخيب لأمال كثير ممن حولي					
١٩	أشعر بالتعب عند قيامي من النوم وشعوري بمواجهة يوم عمل آخر					
٢٠	أرى أن السياسات والقرارات الإدارية تقلل من قدرتي على أداء عملي بصورة حسنة					
٢١	أشعر بضيق في يوم العمل الأول من كل أسبوع					
٢٢	أشعر كأنني قد أهتيت كل صحتي في العمل دون فائدة					
٢٣	يجعلني عملي هذا أخشى الإصابة بأمراض مزمنة أو خطيرة					
٢٤	أقابل كثيراً من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم					
٢٥	تؤثر حياتي المهنية تأثيراً سيئاً على بقية جوانب حياتي الأخرى					
٢٦	مستوى أدائي في العمل غير مرض بالنسبة لي					
٢٧	أشعر أن عملي ليس له قيمة					
٢٨	أعمل كثيراً لكن ما أنجزه قليل					
٢٩	أشعر أن عملي العالي لا يمنحني ما أطمح إليه					
٣٠	أحلت نفسي كثيراً بترك عملي الحالي					
٣١	أصبحت أكثر توتراً بسبب عملي					
٣٢	أشعر بأنني أكره عملي					
٣٣	أتعامل بشك وريبة مع الأفراد في عملي					
٣٤	أدخل في صراعات كثيرة في عملي					
٣٥	أعاني أحياناً من كثرة النوم					
٣٦	ضعفت رغبتي في المباشرة الجنسية منذ اشتغلت في عملي هذا					
٣٧	أصبحت أرى أفراد عائلتي وأصدقائي المقربين أقل مما اعتدت عليه					
٣٨	أنا بطئ في إنجاز العمل					
٣٩	أشكو كثيراً من عملي العالي					



مسلسل	العبارة	لا تنطبق أبداً	تنطبق نادراً	تنطبق أحياناً	تنطبق غالباً	تنطبق دائماً
٤٠	أشعر بالتعب بسرعة من العمل					
٤١	يتعبني التعامل مع الناس					
٤٢	أشعر بأنني في المؤسسة الخطأ أو الوظيفة الخطأ					
٤٣	أسرتني غير راضية عن عملي الحالي					
٤٤	أعتقد أنني أصبحت أقل مهارة في عملي					
٤٥	أشعر أنني فقدت ثقتي في كفاءتي المهنية					
٤٦	يبدو عملي تافهاً					
٤٧	ضعف مستوى أدائي لكثرة ضغوط العمل					
٤٨	من أعمل معهم لا يتعاملون بصورة لائقة مع بعضهم البعض					
٤٩	أرغب في تغيير عملي					
٥٠	قلت قدرتي على تحمل النكات التي تقال علي					
٥١	أجد نفسي ضائعاً بعملي					
٥٢	لا تلوح في الأفق أي فرصة للتقدم في عملي الحالي					
٥٣	ضغوط إدارة العمل شديدة لكي أنجز العمل بنجاح					
٥٤	بسبب انشغالي في العمل لا أجد الوقت للقيام بكثير من أمور الخاصة					
٥٥	أشعر بالملل بسرعة أثناء العمل					
٥٦	فقدت قدرتي على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم					
٥٧	أعتقد أنني سأستمر في عملي هذا لفترة طويلة					
٥٨	أرى أن زملائي في العمل لا يقدرُوني					
٥٩	أرى أن رؤسائي في العمل لا يقدرُوني					
٦٠	أشعر أنني قد اخترت مهنة غير مناسبة لي					
٦١	تؤثر مشاعري عن العمل على حياتي الخاصة					
٦٢	كثيراً ما أنسى التعليمات الخاصة بعملي					

09  
36

 Bibliotheca Alexandrina



0942964

ISBN 977-05-2674-6



9 7 8 9 7 7 0 5 2 6 7 4 3